

# 试析国企政工工作与人力资源管理契合发展创新路径研究

陆建春

(中通服网盈科技有限公司南通分公司 江苏 南通 226001)

**[摘要]**企业要想培养高素质人才,实现可持续发展目标,将思政教育融入人力资源管理当中是重要途径。推动政工工作与人力资源管理契合发展,不仅有利于实现共同目标,促进共同发展,还有利于引导企业员工思想和行为。基于此,本文简要阐述国企政工工作与人力资源管理契合发展的必要性,分析国企政工工作与人力资源管理契合发展面临的困境,探究企政工工作与人力资源管理契合发展创新路径,旨在提供一些有益参考。

**[关键词]**政工工作;人力资源管理;创新路径

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.1370

2021年11月8日至11日,党的十九届六中全会于北京召开。会议上就党的百年奋斗重大成就和历史经验做出了全面总结,并提出了坚定民族精神,发扬民族精神的战略指示。该次会议的召开更加坚定了中国特色社会主义发展道路,也给国企政工工作与人力资源管理契合发展提供了有效思路。新时代环境下,国企要坚持深入贯彻党的十九届六中全会精神,重视员工思想建设,不断推进政工工作与人力资源管理契合发展,构建高素质人才队伍,更好地实现可持续发展目标。基于此,本文分析探究国企政工工作与人力资源管理契合发展创新路径具有积极现实意义。

## 一、国企政工工作与人力资源管理契合发展的必要性

### (一)有利于实现共同目标

推动国企政工工作与人力资源管理契合发展,有利于实现共同目标。新市场环境下,将各项管理工作融合在一起,有助于推动国企稳定发展。人力资源管理作为国企内部管理体系中的重要组成部分,将其本身蕴藏的优势和政工工作优势结合起来,是提高企业核心竞争力的关键所在。而且,人力资源管理和政工工作的核心都是员工,将二者联合在一起,对培养高素质、高水平的企业员工极为有益。因此,国企在改革创新过程当中,推动人力资源管理和政工工作的契合发展可以为企业储备更多新时代优秀人才,有利于实现共同目标。

### (二)有利于促进共同发展

推动国企政工工作与人力资源管理契合发展,有利于促进共同发展。政工工作目的是在企业内部开展思想政治教育,加强员工思想建设,提升员工综合素质。而人力资源管理目的是采取适当的措施对企业人力资源进行合理的分配和管理,使之本身的能力更能满足岗位工作需要,以促进企业更好发展。因此,国企推动人力资源管理和政工工作契合发展,可以将两者蕴含的价值充分发挥出来,在完善人力资源管理体系的同时,也能进一步优化政工工作内容,从而推动二者共同发展。

### (三)有利于引导员工思想和行为

推动国企政工工作与人力资源管理契合发展,有利于引导员工思想和行为。随着经济全球化发展,我国与其他国家之间的交流日渐增多,包括文化的交流,造成社会文化的多元化。在这种新社会背景下,企业员工价值观也逐渐多样化,拜金主义、享乐主义等价值观给企业员工思想认知带来一定不良影响,久而久之,不利于企业内部团队的稳定,最终影响企业长期发展。通过将政工工作与人力资源管理结合在一起,将企业战略目标告知员工,让员工明确总目标及个人目标,提高对企业的认同感。同时,还可以培养员工对社会的正确认知,帮助

员工树立正确的思想观念和价值观念,再逐步将其转化为实际行为,达到“知行合一”。

## 二、国企政工工作与人力资源管理契合发展面临的困境

### (一)政工工作与人力资源管理不平衡

政工工作和人力资源管理都是企业发展过程中的重要要素。目前,随着市场经济逐渐多元化,企业之间竞争压力日益增大,国企也同样面临着转型升级的新挑战。这种情况下,国企只有不断提高内部政工工作与人力资源管理工作效率和质量,才能创造出更大的效益空间。然而,现阶段国企仍存在政工工作与人力资源管理不平衡的情况。实际过程中,国企为提高工作效益,往往制定一些较为硬性的制度来管理员工,使得企业内部工作压力较高,工作节奏较快,这便容易导致员工产生思想上的认知误差。而造成该问题产生的原因是国企侧重人力资源管理,对政工工作的重要性认识不够深入,政工工作与人力资源管理不平衡,员工思想工作没有充分落到实处,加剧员工思想认知问题程度,降低工作效率。

### (二)政工工作与人力资源管理衔接不足

推动政工工作与人力资源管理契合发展,是国企当前创新发展的重要内容。然而,结合目前国企政工工作与人力资源管理实际情况分析,发现政工工作与人力资源管理还无法有效地衔接起来。政工工作与人力资源管理要想实现契合发展,双方部门就必须加强沟通交流,这也是比较重要的内容之一。但在实际当中,国企政工工作部门和人力资源管理部门之间的合作交流并不深入,政工工作和人力资源管理工作步伐并不协调。比如,当某项人力资源管理工作处理不当而引发员工不满时,政工工作部门通常事后对员工进行思想指导,未能提前做好准备工作,使得政工工作与人力资源管理衔接不足。

### (三)不注重发挥企业文化价值

企业文化是政工工作与人力资源管理有效沟通的桥梁,发挥企业文化价值,对促进国企政工工作与人力资源管理契合发展有着积极现实意义。现阶段,国企政工工作与人力资源管理契合发展过程中仍存在不注重发挥企业文化价值这一问题。实际工作过程中,国企在国家政策领导下,注重政工工作与人力资源管理的有效融合,也取得了一定成效,但仍忽视了企业文化的重要作用,使得企业内部文化环境建设存在一定缺失,比如人本主义思想渗透不够深入,干部职工工作主动性不足,员工自主思想意识较为薄弱,这既不符合当前时代发展要求,又会影响企业内部整体工作氛围,给政工工作与人力资源管理的契合发展带来阻碍。

### (四)人力资源管理重价值轻思想

思想决定员工行为,员工的工作心态与企业发展之间有较为密切的联系,而且员工本身的素质水平也将对企业人力资源管理效率产生一定影响。但是,就当前实际情况来看,国企人力资源管理仍存在重价值轻思想的问题。具体而言,国企在进行人力资源管理过程中,更为看重员工的创造价值,包括员工工作效率、工作能力等要素,而对于员工工作热情及自主思想则比较忽视。在这种管理制度下,员工可能会出现抵触情绪,工作时也处于被动状态,无法全身心地投入到工作中,这容易影响工作的完成,也会导致整体工作效率的下降。

### 三、国企政工工作与人力资源管理契合发展创新路径

#### (一) 促进政工工作与人力资源管理相协调

结合以上分析不难发现,国企政工工作与人力资源管理契合发展过程中,员工之所以会出现思想认知层面的问题,其主要原因还是企业管理制度存在一定强制性,柔性化管理不足,再加上企业政工工作未能充分落实到位,导致员工思想认知产生偏差。针对这种情况,国企在重视人力资源管理同时,也要提高对政工工作的重视程度,要让政工工作渗透在人力资源管理的各个环节,推动企业各项管理工作的顺利开展。例如,为提高工作效益,国企在确定制定规章制度之前,可以先对干部职工进行一个简单的小调查,收集员工意见,了解员工真实需求,把握柔性化管理要点,制定合理的、在员工能力范围内的规章制度。在此基础上,可适当使用一些激励手段,这样既能提高员工工作积极性,还能保证工作效率。与此同时,企业还要适时开展政工工作,加强对员工的思想指导,及时缓解部分员工的思想波动。

#### (二) 注重信息技术应用推进部门高效合作

互联网时代下,加快信息化建设和发展是党中央对社会发展提出的战略指导。国企要紧跟时代发展趋势,将信息技术充分应用到实际工作当中,搭建部门沟通平台,促进部门高效合作,这对政工工作与人力资源管理的契合发展较为重要。实际工作中,国企可以利用信息技术搭建政工工作部门和人力资源管理部门相互沟通的在线平台。比如,建设官方信息管理系统平台,将政工工作部门、人力资源管理部门以及其他部门工作都纳入到系统当中,增加线上互动模块,确保各个部门之间可以进行及时沟通和交流。除此之外,强化部门员工合作意识也至关重要。国企要定期开展一些内部宣教讲座,强调部门协作重要性。或者将部门协同工作与绩效挂钩,调动员工工作主动性,促进部门高效合作,推进政工工作与人力资源管理的有效衔接。

#### (三) 发挥企业文化的“桥梁”作用

在企业单位实践管理中,政工工作与人力资源管理不仅工作目标相同,在管理方式上面也是互为补充的。为切实有效的提升融合发展力度,应该积极有效地发挥企业文化的“桥梁”作用。一方面,推进人本主义思想的渗透。党中央领导指出,要发挥员工主观能动性,提高员工工作积极性,践行以人为本思想。基于此,国企要在现有基础上进一步重视和加强人本主义思想的渗透,构建自主、和谐的企业文化氛围,促进政工工作与人力资源管理的契合发展。在企业文化建设过程当中,国企要坚持以员工为本的思想理念,优化员工工作环境,注重发

挥员工个人价值,让员工感受到被重视,进而提高员工对企业的认同感以及工作积极性,促进员工职业发展。只有满足员工需求,尊重员工价值,才能推动政工工作与人力资源管理协同并进。另一方面,提高干部职工参与度,强化员工自主思想意识。国企在优化企业文化时,要让干部职工也积极参与进来,搜集他们的意见,让他们意识到这是一个团体,自己是其中的一份子,增加员工对企业的归属感,提供员工认知能力,保证政工工作与人力资源管理的协同发展。

#### (四) 深化基于自主思想的人力资源管理

国企在进行人力资源管理时,侧重关注员工的创造价值,而对于员工工作热情及自主思想则比较忽视,人力资源管理人性化不足,难以引起员工的思想共鸣,导致员工被动工作,影响企业整体工作效益。对于这个问题,国企目前要思考的解决方法是将政工工作更好地切入到人力资源管理中。实际中,国企在进行人力资源管理过程中,除了关注员工的工作能力、工作效率之外,更重要的是着重关注员工的综合素质。也就是国企要深化基于自主思想的人力资源管理。国企在强调工作能力、工作效率重要性同时,也要加强思想政治教育,强调自主思想,鼓励员工积极展现自我价值。比如以激励的方式吸引员工主动承担政工工作与人力资源管理方面的工作,员工可根据自身实际能力选择合作的职位,向上报备并说明具体理由,再经上级领导考核,通过后即可加绩效分。

### 四、结语

综上所述,目前,国企政工工作与人力资源管理契合发展面临着政工工作与人力资源管理不平衡、政工工作与人力资源管理衔接不足、不注重发挥企业文化价值以及人力资源管理重价值轻思想等困境。针对这些问题,国企应积极促进政工工作与人力资源管理相协调;注重信息技术应用推进部门高效合作;发挥企业文化的“桥梁”作用;深化基于自主思想的人力资源管理。基于文章篇幅限制,本文关于国企政工工作与人力资源管理契合发展创新路径研究还不够深入、完善,未来阶段应当持续关注国企政工工作与人力资源管理契合发展相关的研究动态,不断学习,丰富研究经验,以弥补本文研究不足。

### 参考文献

- [1] 谢晓霞. 国企人力资源管理与政工工作的结合作用探究[J]. 青春岁月, 2021(8): 403.
- [2] 王睿. 新形势下烟草行业人力资源管理中对政工工作的运用分析[J]. 中国市场, 2021(4): 91-92.
- [3] 曾嵘. 国企政工工作和人力资源管理有效结合的问题探究[J]. 新营销, 2021, 18(13): 68-69.
- [4] 阎小梅. 国企政工与人力资源管理有效结合的问题分析[J]. 青春岁月, 2021(8): 347.
- [5] 余跃强. 企业政工工作在人力资源管理中的作用[J]. 百科论坛电子杂志, 2021(16): 961.

基金项目: 城镇社区建设与第三部门发展。

作者简介:

陆建春(1966—),男,江苏省南通市人,本科,经济师,国家一级企业人力资源管理师,研究方向:人力资源与公共管理。